



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

**“Propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de
Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte
interprovincial de Trujillo”**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

AUTOR:

Br. Arteaga Arteaga, Lourdes Milagros

ASESORES:

Dra. Aguilar Armas, Mercedes

Dra. Castro Magán, Isella

**LINEA DE INVESTIGACION:
PSICOMETRICA**

Trujillo- Perú
2017

PAGINA DEL JURADO

Dra. Mercedes Aguilar Armas
(Presidente del Jurado)

Dra. Isella Castro Magán
(Secretario de mesa del Jurado)

Mg. Ronald Castillo Blanco
(Vocal de mesa del jurado)

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS

Yo **LOURDES MILAGROS ARTEAGA ARTEAGA**, identificado con DNI **N° 47704739**, egresado de la Escuela Profesional de **PSICOLOGIA** de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE UTRECT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO EN COLBAORADORES DE TRANSPORTE INTERPROVINCIAL DE TRUJILLO"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: **47704739**

FECHA: **SETIEMBRE del 2017**

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme la paciencia y el ímpetu requerido para cumplir uno de mis objetivos profesionales y personales.

A mi madre, la mujer que con su infinito amor supo guiarme siempre en el camino correcto a base buenos valores los cuales hoy se ven reflejados en cada paso que doy.

La autora

AGRADECIMIENTO

A mis asesores Mercedes Aguilar Armas e Isella Castro Magán, quienes me han acompañado durante la realización del presente estudio, brindándome siempre su orientación y conocimientos día a día en la adquisición de conocimientos y afianzando mi información.

Lourdes Milagros Arteaga Arteaga

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Trujillo, Setiembre del 2017

Yo, Lourdes Milagros Arteaga Arteaga identificada con DNI N° 47704739; a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lourdes Milagros Arteaga Arteaga

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en empleados de Transporte interprovincial de Trujillo”, con la finalidad de determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en empleados de empresas de Transporte interprovincial de Trujillo en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Lourdes Milagros Arteaga Arteaga

ÍNDICE

Página del jurado.....	ii
Autorización de publicación de tesis	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación.....	vii
Índice	viii
Índice de Tablas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	25
1.5. Justificación del estudio	26
1.6. Objetivos	26
II. MÉTODO	26
2.1. Diseño de investigación	26
2.2. Operacionalización de la Variable	27
2.3. Población, muestra y muestreo.....	30
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	30
2.5. Validez y Confiabilidad	30
2.6. Método de análisis de datos	31
2.7. Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	33
3.1. Análisis preliminar de los ítems de la Escala de Utrecht de Engagement.....	33
3.2. Análisis Factorial confirmatorio	34
3.3. Análisis de Confiabilidad por consistencia Interna.....	36

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	37
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	41
VII. REFERENCIAS	42
ANEXOS	48

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable.....	22
Tabla 2. Distribución de la población de colaboradores de Transporte Interprovincial de siete Empresas de Transporte del Distrito de Trujillo	23
Tabla 3. Media, Desviación estándar, asimetría y Curtosis	28
Tabla 4. Matrices de correlaciones por Ítems.....	29
Tabla 5. Cargas factoriales estandarizadas de los reactivos según los 3 factores propuestos mediante el Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo.....	30
Tabla 6. Estadísticos de fiabilidad de la consistencia interna de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte Interprovincial de Trujillo.....	35
Tabla 7. Extracción de Factores por medios mínimos ponderados y rotación Varimax de la escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de Transporte Interprovincial de Trujillo.	46
Tabla 8. Baremos percentilares generales y específicos según área de la dimensión de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo.....	47
Tabla 9. Puntos de corte de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo.....	48

RESUMEN

La investigación desarrollada tuvo como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht en engagement en el Trabajo en colaboradores de transporte interprovincial de Trujillo, se realizó un estudio teniendo en cuenta como población a 712 colaboradores, cuyas edades fluctúan entre 18 y 58 años de edad incluyendo operarios y administrativos. Utilizando la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) versión española, siendo los datos recogidos mediante un muestreo censal. Los resultados demuestran que las evidencias de validez basadas en la estructura interna, mediante el análisis factorial confirmatorio, se encontró un $GFI = .972$, $AGFI = .961$, $SRMR = .0665$, un ajuste comparativo de $.954$ y un $PNFI = .814$ indicando un nivel aceptable. Además una correlación entre ítems muy buena de $.713$ a $.981$. Finalmente la Confiabilidad fue determinada por el Coeficiente Omega, oscila entre $.725$ a $.762$

Palabras clave: Engagement, propiedades psicométricas, validez, confiabilidad, normas.

ABSTRACT

The research carried out had as general objective to determine the psychometric properties of the Utrecht Scale in engagement in the Work in collaborators of interprovincial transport of Trujillo, a study was realized taking into account like population to 712 collaborators, whose ages fluctuate between 18 and 58 years of including operators and administrators. Using the Utrecht Engagement at Work Scale (UWES-17) Spanish version, the data being collected through census sampling. The results show that validity evidence based on internal structure using confirmatory factor analysis found $GFI = .972$, $AGFI = .961$, $SRMR = .0665$, a comparative adjustment of $.954$ and a $PNFI = .814$ indicating an acceptable level. In addition a very good correlation between items from $.713$ to $.981$. Finally Reliability was determined by the Omega Coefficient, ranging from $.725$ to $.762$

Keywords: Engagement, psychometric properties, validity, reliability, norms.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

El actual mercado laboral, donde las organizaciones priorizan y enfocan la calidad de su servicio en el talento humano, siendo base para la mejora del día a día; por lo que enfatizan en las características psicológicas de sus colaboradores, a fin de desarrollar y mejorar la salud, motivación, bienestar y seguridad de sus colaboradores. Por consiguiente, requieren que estos se mantengan motivados, productivos, responsables e identificados en la relación del trabajo que desempeña y la organización, en pocas palabras el engaged es parte del trabajo. Así mismo, el estilo tradicional se vuelve obsoleto, es donde la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva, se centra en mejorar la calidad de vida laboral (Salanova y Schaufeli, 2004).

Además, Schaufeli y Bakker, 2003 definen Engagement como:

Es un estado mental positivo, satisfactorio con relación al trabajo, tiene características como el vigor, dedicación y absorción. No solo es un estado específico y momentáneo, sino un estado afectivo-cognitivo persistente e influyente el cual no está enfocado en un objetivo, evento, individuo o conducta en específico, (p.6).

Así mismo, Salanova y Schaufeli (2009, citado por Spontón, Medrano, Maffei, Spontón y Castellano, 2012) afirman la relación positiva que presenta el engagement con los resultados organizacionales, demostrándose en el desarrollo del compromiso organizacional, la iniciativa profesional y personal, y conductas de ciudadanía organizacional o también conocido como conducta extra-rol.

Diversos estudios llevados a cabo por Salanova y Schaufeli (2009) muestran que el engagement se relaciona de manera positiva con los resultados laborales, como lo son el compromiso organizacional, rendimiento e iniciativa propia y la calidad del servicio. En otras palabras, el engagement mide el grado de identificación que los colaboradores presentan con la organización a la cual prestan sus servicios.

Para ello, en Holanda se desarrolló el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale - UWES (Schaufeli y Bakker, 2003), traducido al español como

Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Inicialmente, el cuestionario contenía 24 ítems, luego de realizar diversos estudios psicométricos en diferentes muestras de colaboradores, se identificaron 7 ítems inconsistentes los cuales fueron eliminados quedando así una versión final de 17 ítems (UWES-17), distribuidos en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. (Schaufeli y Baker 2003).

Asi mismo en los estudios realizados a nivel nacional son minimos, siendo Engagement una variable de la psicología organizacional no investigada con mayor profundidad, siendo algo novedoso. Entre las investigaciones en nuestro contexto; en el Perú, tenemos a Jiménez, Fernandez, Juarez, Merino y Guimet (2015) quienes realizaron una investigaron acerca de la validez del instrumento UWES, el cual se utilizará en la presente investigación, determinando que tiene adecuadas propiedades para una muestra de 145 profesionales de Lima, asimismo a nivel descriptivo hallaron que “las personas evaluadas tienden a sentirse altamente orgullosas y entusiasmadas con su trabajo” (p. 198).

Teniendo en cuenta lo anterior la presente investigación pretende utilizar el cuestionario UWES-17 versión español, que es un instrumento más utilizado en el estudio del engagement, pues ha permitido el desarrollo de investigaciones en más de 13 países (Salanova y Llorens, 2008), cuyos resultados psicométricos confirmando su validez factorial, pues las tres dimensiones se encuentran relacionadas. No obstante, en Latinoamérica no se evidencia muchos estudios realizados sobre la variable, donde en Perú solo encontramos un antecedente realizado en el departamento de La Libertad, provincia de Trujillo; por lo que sería otro gran aporte para la ciudad de Trujillo, ya que no existe un instrumento que mida el nivel de engagement en colaboradores de empresas de transporte interprovincial. Además, en la actualidad la ciudad de Trujillo es el segundo destino turístico de Sudamérica y primer puesto a nivel Nacional. Lo que nos impulsa a llevar un buen servicio a los visitantes por lo tanto esta investigación nos dará pie para seguir siendo una ciudad mejor ante los ojos de los demás. Por esta razón, se tiene como objetivo identificar las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo y observar si la escala es capaz de medir objetivamente la variable e indicadores que engloban la prueba.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

Cárdenas (2016) realizó un estudio con la Escala de Utrecht de Engagement en empresas manufactureras del Distrito de Moche, con una muestra de 670 colaboradores entre hombres y mujeres cuyas edades fluctúan entre 18 y 65 años distribuidos en grupos ocupacionales de nivel gerencial, administrativo y operario dedicados a transformar la materia prima en productos procesados, incorporándoles un valor agregado. Para ello utilizó la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17), los datos recogidos arrojan un índice de homogeneidad entre .40 y .71 e ítem – sub test entre 030 y .70, la correlación inter escala oscila entre .658 y .795 altamente significativa y un índice de confiabilidad 0.70 y .89.

Prieto, (2016). Realizó un estudio con la Escala de Utrecht de Engagement en colaboradores de empresas agroindustriales en el Distrito de Moche, con una muestra de 351 colaboradores los cuales fueron distribuidos en grupos ocupacionales de nivel Administrativo y Operario. Obteniendo como resultados con respecto a la confiabilidad se obtuvo (.887) y respetables con las dimensiones, los cuales oscilan entre .713 y .754. En el AFC se obtuvo índices de ajuste mayores a .90, con un error cuadrático medio de aproximación menor a .050, confirmando la validez del constructo propuesto mediante la estructura de los tres factores.

Salazar (2014) realizó un estudio sobre las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht Engagement con una muestra de 404 empleados pertenecientes a dos entidades del Servicio Público de la ciudad de Trujillo, 231 varones y 173 mujeres, con edades que fluctúan entre 16 y 65 años. Para ello utilizó la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17), los datos se recogieron por un muestreo no probabilístico por conveniencia. La validez se determinó mediante correlación ítem-test obteniendo índices de validez ítem-test muy bueno en todos los ítems, con valores entre 51 y 83, mostrando el buen grado de relación entre lo que mide el ítem y lo que pretende medir todo el UWES; además se realizó el Análisis Factorial Confirmatorio evidenciando la similitud entre con la prueba original. En cuanto a los índices de ajuste (CFI y GFI) se muestra $\geq .90$ siendo un

valor satisfactorio, con un error cuadrático medio de aproximación aceptable ($d < .05$) confirmándose la validez del constructo propuesto en el UWES. La confiabilidad se determinó mediante la consistencia interna de Alpha de Cronbach obteniendo puntuaciones entre .81 y .94. En baremos, se encontraron diferencias significativas en la variable edad en lo que respecta a las subescalas de Dedicación y Absorción.

Cárdenas y Jaik (2014) realizaron un estudio sobre el nivel de confiabilidad y validez del “Inventario para la Medición del Engagement en el Trabajo” (IMET). Se trabajó con una muestra de 572 docentes de la ciudad de Durango, México, aplicando un estudio instrumental y como técnica se utilizó la encuesta. Se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach para la escala general, obteniendo como resultado .94, por lo que se considera al instrumento confiable. Para el Análisis Factorial Exploratorio, se extrajo cuatro factores, ya que ese número de factores explicaba más del 50% de la varianza total. La validez mostró que los 44 ítems del IMET muestran una correlación positiva, pues el valor resultó de .00, lo cual implica que existe homogeneidad en la estructura interna del inventario.

Rodríguez, Martínez y Sánchez (2014) realizaron una investigación titulada Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico, en una población de 2.796 trabajadores de ambos géneros, entre los 21 a 77 años de edad, siendo los resultados obtenidos muestran para las evidencias de validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio índices de ajuste, comparativo (CFI) de .95, corregido (NFI) de .92, con una estimación de error (RMSEA) de .03, también se obtuvo evidencias de validez relacionadas a otras variables, en este caso para la divergencia se utilizó las mismas variables evidencian que el análisis “divergente evidencian que cada subescala examina una dimensión distinta sin producir redundancia” (p. 1262), además la fiabilidad se obtuvo mediante el método de consistencia interna del coeficiente alfa de Cronbach con valores para vigor de .82, dedicación .87, absorción .81y para Engagement de .92.

Oramas, Marrero, Cepero, del Castillo y Vergara (2014) realizaron una evaluación del engagement en el trabajo en colaboradores cubanos haciendo uso de la Escala Utrecht Engagement (UWES – 17). El estudio se realizó en una muestra compuesta por 400 colaboradores oriundos de Cuba con diferentes ocupaciones, siendo estas; profesores, investigadores, profesiones de producción y de servicio. Al referirse a la consistencia interna se usó el coeficiente de Alpha de Cronbach, obteniéndose valores de las tres dimensiones, vigor (,80), dedicación (, 0.80) y absorción (,75) y en la escala general se obtuvo, 90. También, se evidencia que la estructura de tres factores demuestra una unidad entre las mismas y valores normativos mayores en las tres dimensiones.

Müller, Pérez y Ramírez (2013), realizaron una investigación sobre Estructura factorial y consistencia interna de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) entre trabajadores sanitarios de Chile se encuestó a 165 trabajadores de la salud chilenos, de diferentes disciplinas sanitarias siendo la mayoría mujeres (70.30%) y profesionales no médicos (27.88%), Los resultados obtenidos muestran una confiabilidad de 0. 87, y la validez de constructo calculada a través del estadístico de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) igual a 0.82, y la prueba de esfericidad de Bartlett resultó estadísticamente significativa $\chi^2 (136) = 1258.45$; $p < 0.001$. La investigación muestra que la escala UWES -17 denota adecuadas propiedades psicométricas para ser utilizadas en trabajadores sanitarios chilenos.

Spontón, Medrano, Maffei, Spontón y Castellano. (2012) realizaron una validación del Cuestionario de Engagement en colaboradores de la ciudad de Córdoba, Argentina. Dicha investigación estuvo conformada por 674 trabajadores, siendo el 55% hombres y el 45% mujeres, con edades fluctuantes entre los 19 y 67 años. El 91% de empresas fueron privadas y un 9 % del sector público del rubro de seguridad, informática, salud, educación, metalúrgicos, ingeniería, ventas, entre otros Siendo la muestra seleccionada a través del muestreo no probabilístico accidental. Los resultados psicométricos preliminares son satisfactorios, se observaron valores óptimos y aceptables de consistencia interna comprendidos entre .69 y .90. Al examinarse la existencia de diferencias significativas en los

niveles de engagement según el género de los participantes. Al considerar el modelo trifactorial se observaron diferencias en las tres dimensiones del engagement, vigor ($t= 1,68$; $p<,05$), dedicación ($t=2.56$; $p<,05$) y absorción ($t=3.02$; $p<,05$) en todos los casos a favor de los hombres. Respecto a la variable edad, se realizó una correlación de Pearson con cada dimensión del engagement y se observó relaciones positivas con valores moderados y bajos comprendidos entre ,21 y ,34.

Schaufeli y Bekker (2003), realizaron un estudio de la escala de Utrecht de engagement en el trabajo (UWES-17) en Holanda y Bélgica. Teniendo como muestra a 10,000 personas quienes fueron evaluados en dichos países y una base de datos internacional que incluye casi 12,000 personas que se evaluaron en diferentes países, entre los cuales fueron el 42.8% hombres y el 57.2% mujeres cuyas edades fluctuaban entre los 15 a los 81 años. Es por ello que en 11 estudios ($n=2313$), se utilizó el UWES-17, mientras que en 14 estudios ($n=7366$), se utilizó el UWES-15. Teniendo como análisis factorial confirmatorio del UWES, define una estructura tridimensional, estas tres dimensiones están íntimamente relacionadas, las correlaciones entre las tres escalas exceden entre 0.65 además de la correlación entre variables presenta un intervalo entre 0.80 a 0.90. Por otro lado, la consistencia interna de las tres escalas del UWES es adecuada, es decir con un Alfa de Cronbach igual o superior al valor de 0.93.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

Se asume como el polo opuesto al burnout. Al contrario de los que padecen burnout, los empleados con engagement tienen un sentido de conexión energética y afectiva con las actividades de su trabajo y se perciben a sí mismos con las capacidades suficientes para afrontar las demandas de su actividad. Existen dos escuelas de pensamiento acerca de la relación entre el engagement y el burnout. El primer abordaje, de Maslach y Leiter (1997), asume que engagement y burnout son los polos opuestos de un continuo bienestar en el trabajo en el cual el burnout representa el polo negativo y el engagement el polo positivo. Debido a que Maslach y Leiter (1997) definen el burnout en términos de agotamiento, cinismo y baja

eficacia profesional, el engagement entonces se caracteriza por energía, involucración y eficacia. Por definición, estos tres aspectos del engagement constituyen los opuestos de los tres aspectos correspondientes en el burnout.

Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Romá y Bakker (2002) definen engagement como “un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo y que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo” (p.74).

El estudio científico sobre el Engagement se presenta simultáneamente con el cambio de enfoque hacia una Psicología Positiva. Es así que en el ámbito de la psicología organizacional, el interés por el Engagement procede de la investigación sobre el burnout, que a su vez ha venido desarrollándose varias décadas atrás. (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Khan (1990) fue uno de los primeros autores en teorizar sobre el engagement, concibiéndolo como la energía concentrada que se dirige hacia metas organizacionales, describiendo a los empleados con engagement como personas física, cognitiva y emocionalmente conectadas con sus roles dentro de la organización.

Por lo anterior se infiere que el engagement es un estado mental positivo, caracterizado por un modelo que abarcan tres dimensiones, siendo el vigor, la dedicación y la absorción, el cual no es un estado transitorio ni generado por un objeto en específico, sino que persiste en el tiempo y generalmente está asociado con el compromiso laboral, el alto desempeño y satisfacción laboral.

Schaufeli y Bakker, (2003), refieren que: “se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades.” (p. 6)

Carrasco, de la Corte y León (2010) mencionan que: Se refiere a la energía como opuesto al agotamiento. Se caracteriza por altos niveles de energía, resistencia y activación mental mientras se trabaja, el deseo y la predisposición de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando y la persistencia incluso cuando aparecen dificultades en el camino (p. 12).

En el ámbito laboral, el grado de engagement que experimentan los colaboradores, está relacionado positivamente al nivel de desempeño que muestran al día siguiente de un día de trabajo (Sonnentag, 2003).

Salanova y Schaufeli (2004) refieren que la investigación científica ha evidenciado como posibles causas del Engagement, los recursos laborales como por ejemplo, la autonomía y el apoyo del entorno social; los recursos personales tales como la Autoeficiencia, el contagio emocional fuera del trabajo y la recuperación debida al esfuerzo. Asimismo, el Engagement supone estar asociado positivamente con las características que presenta el puesto de trabajo, donde pueden considerarse como recursos motivadores o causantes de altos niveles de Engagement, mantener una red social de apoyo en relación a pares y superiores, la autonomía laboral, las posibilidades de desarrollo y facilidades de formación.

Salanova y Schaufeli, (2004) proponen los siguientes factores que influyen para que el engagement surja entre los empleados de una organización.

Los comportamientos positivos en el trabajo y en la organización en la que trabajamos, están asociadas a potenciales efectos del engagement, como por ejemplo reducción de la rotación de personal, el compromiso laboral, satisfacción organizacional, pro actividad, motivación, iniciativa, etc. Asimismo, está relacionado positivamente con la salud, caracterizado por bajos niveles de estrés, quejas psicosomáticas y 22 depresiones. Además, está vinculado con el desempeño laboral. (Schaufeli & Bakker, 2003).

Salanova, Agut y Peiró (2003, citado por Schaufeli & Bakker, 2003) realizaron una investigación entre restaurantes españoles y colaboradores de cien hoteles, mostrando que los grados de engagement de los trabajadores, presentaban un impacto satisfactorio en el clima laboral de los restaurantes y hoteles, así como también en la satisfacción de los clientes.

La relación positiva entre el desempeño laboral y el engagement puede explicarse a través de elementos psicológicos distintos (Bakker, Demerouti, & Xanthopoulou, 2011).

En primer lugar, los colaboradores engaged constantemente aprecian emociones positivas, como el estar contentos y entusiasmados, lo cual conlleva a un continuo aprendizaje y adquisición de nuevas destrezas.

Asimismo, manifiestan un mejor estado de salud, mostrando la habilidad de centrarse en sus actividades laborales y brindar toda su energía en ello.

Además, generan sus propios recursos, solicitan retroalimentación en relación a su desempeño y piden la ayuda de otros.

Finalmente, los trabajadores engaged contagian su compromiso a sus compañeros, lo cual permite mejorar indirectamente el rendimiento del equipo.

García-Renedo, Llorens, Cifre, & Salanova, (2006), refieren que la sensación de competencia puede estimular el Engagement; es decir, mientras que el colaborador mantenga un alto pensamiento y aprehensión de la eficacia profesional, este intervendría como principal productor del Engagement.

Asimismo, Llorens, Schaufeli, Bakker, y Salanova (2007, citado por Carrasco et al., 2010) señalan que la autoeficacia es origen y efecto del Engagement ya 23 que pueden considerarse fuente de autoeficacia influyendo positivamente en el vínculo psicológico.

Es por ello que la autoeficacia es un importante recurso personal y fuente de bienestar, el cual actúa como amortiguador de los estresores y ayuda a afrontar las demandas laborales (Carrasco et al., 2010).

Hermosa (2007, citado por Raigosa & Marin, 2010), refiere que a través de la conducción de cuatro fuentes de creencias incrementa la autoeficacia y por ende el engagement.

A partir de la década de los 90, con la Psicología Positiva, retoma el enfoque positivo de las personas, poniendo énfasis en la prevención y promoción de la salud. (Schaufeli & Bakker, 2003).

La psicología recientemente ha empezado a admitir como un objeto principal de estudio, el bienestar intrínseco y la investigación de las fortalezas humanas y de los factores que favorecen a estados de felicidad de las personas. (Vásquez, 2006).

Es así que, en sus inicios, la psicología positiva ha sido definida por varios autores, entre ellos tenemos a Sheldon y King (2001), quienes lo definen como “el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, del funcionamiento psíquico óptimo” (p.17). Por otro lado, Seligman (1999, citado por Contreras & Esguerra, 2006), lo define como el estudio científico de rasgos individuales positivos, las experiencias positivas, las organizaciones que promuevan su desarrollo tanto personal y profesional y a la vez mejoren la calidad de vida de las personas.

Así también, Alarcón (2009), refiere que la Psicología Positiva posee un conjunto de ideas que fueron sustentadas por la psicología humanista e inspiraron en la psicología positiva la concepción del ser humano, y el interés por ubicarlo en el centro de su atención.

Es importante mencionar que diferentes autores han evidenciado la presencia de intereses similares entre la Corriente psicológica humanista y la Psicología positiva (Gancedo, 2006; Linley, Joseph, Harrington & Wood, 2006), siendo de gran importancia los aportes humanistas dados por el psicólogo Carls Rogers sobre el funcionamiento pleno de los seres humanos, así como las investigaciones de Abraham Maslow sobre la autorrealización en personas saludables. (Mariñelarena, 2012)

Finalmente, se puede destacar que el punto de partida de la psicología positiva radica en la idea que el ser humano es un ser único e irrepetible; consciente y responsable de elegir libremente y de tener iniciativa para poder elegir entre una

gama de opciones, siendo su rol fundamental el de optimizar el funcionamiento de los factores positivos (Alarcón, 2009).}

Bakker, Demerouti, y Xanthopoulou, (2011) sostienen que en la teoría DRL se han enmarcado estudios como el Síndrome de burnout, el compromiso organizacional y también la variable de estudio; el engagement. Asimismo, los mismos autores, Bakker, & Demerouti (2013), sustentan el modelo en donde los distintos entornos de trabajo se dividen en las categorías de demandas y recursos laborales. Es así que las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos relacionados al trabajo que demandan un esfuerzo sostenido. Mientras que los recursos Laborales relatan distintos aspectos que repercuten en la reducción de las exigencias del trabajo siendo decisivo para la consecución de los objetivos del trabajo, estimulando el aprendizaje, el desarrollo y por ende el crecimiento personal.

Es así que el modelo de DRL desencadena dos métodos, de disminución de la salud y el proceso motivacional. El primero está relacionado al agotamiento o los problemas de salud psicosomáticos (principales predictores de variables), y el segundo relacionado a los recursos; los cuales están vinculados a la motivación, la satisfacción en el trabajo y el engagement. (Bakker, A., & Demerouti, E., 2013). Las demandas laborales hacen referencia al esfuerzo incesante, conllevando a costes tanto psíquicos como fisiológicos. Por otro lado, los recursos laborales se refieren al logro de los objetivos laborales; estimulación, aprendizaje crecimiento y desarrollo personal. Es por ello que los recursos laborales son necesarios para para hacer frente a las demandas; sin embargo, tienen su propio efecto (Bakker, & Demerouti, 2013).

1.4. Formulación del Problema

¿Cuáles son las propiedades Psicométricas de la escala de Utrecht de engagement en los colaboradores de empresas interprovinciales de Trujillo?

1.5. Justificación del estudio

En el mercado actual existen dos variables que sobresalen, siendo la exigencia y la competitividad por lo mismo el presente estudio brindará un aporte al

campo de la psicometría con un instrumento válido y confiable ya que busca demostrar las propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo para la adecuada y real medición de la variable. Asimismo, en las ultimas décadas se ha evidenciado mayor interés por el estudio orientado a la psicología positiva y a la variable de investigación, el Engagement, ya que las empresas modernas y profesionales de RRHH buscan medir a los colaboradores con constructos que posea connotaciones positivas, sirviendo esta investigación como antecedentes para futuros estudios relacionadas a la variable. Además, en la actualidad la ciudad de Trujillo es el segundo destino turístico de Sudamérica y primer puesto a nivel Nacional.

Lo que impulsa a llevar un buen servicio a los visitantes por lo tanto esta investigación nos dará pie para seguir siendo una ciudad mejor ante los ojos de los demás. Finalmente es útil para investigaciones futuras en el campo de transporte, así mismo las empresas evaluadas tendrán un panorama de “engagement” de los colaboradores.

1.6. Objetivos:

General

Determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de empresas de transporte interprovincial de Trujillo.

Específico

Determinar las evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante el análisis factorial exploratorio de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas de transporte interprovinciales de Trujillo.

Determinar la confiabilidad por consistencia interna de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de empresas de transporte interprovincial de Trujillo.

II. Método

2.1 Diseño de Investigación:

Instrumental, el cual Montero y León (2007) refieren que son los estudios “encaminados al desarrollo de pruebas y apartados, incluyendo tanto el diseño (o adaptación) como el estudio de las propiedades psicométricas los mismos” (p. 856)

2.2 Operacionalizacion de la Variable

Tabla 1
Operacionalizacion

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Engagement:	El engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o	El engagement se caracteriza por los altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, además de implicar estar total mente involucrado en el trabajo y experimentar sentimientos de entusiasmo. Por otro lado la concentración y fascinación por el trabajo.	Vigor: Schaufeli y Bakker (2003), refieren que: “se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades.” Ítems: 1, 4, 8, 12, 15 y 17. Dedicación: Schaufeli y Bakker (2003) lo definen como “estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado” (p. 6). 20 Carrasco et al. (2010) Absorción: Schaufeli y Bakker (2003), refieren que “Se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo	Intervalo Refinadas puesto que además del orden o jerarquía entre categorías, las etiquetas o números consecutivos establecen intervalos iguales en la medición (las distancias entre categorías son las mismas a lo largo de toda la escala). La medición en una escala de intervalos se basa en suponer que puede conocerse exactamente

conducta en particular.	pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo.” Ítems: 3, 6, 9, 11,14 y 16.	la diferencia entre los objetos medidos según esta escala. Jorge Coronado (
-------------------------	--	---

2.3 Población, Muestra y Muestreo

2.3.1 Población

La población estará constituida por 720 colaboradores entre los 18 y 65 años de edad de ambos géneros, de 4 diferentes empresas de transporte interprovincial de la ciudad de Trujillo, entre ellas tenemos: TRC Express, Transportes Ittsa, Entrafesa y Expreso Cruz del Sur. La población varía acorde al grado académico desde estudios secundarios culminados hasta profesionales. Por lo tanto, el tipo de población será censal.

Tabla 2

Distribución de la población de colaboradores de Transporte Interprovincial de siete Empresas de Transporte del Distrito de Trujillo

Empresas de Transporte	Muestra
TRC Express	120
Transportes Ittsa	200
Entrafesa	200
Expreso Cruz del Sur	200

2.3.2. Muestra:

En la presente investigación la muestra será la población ya que se evaluará al total de colaboradores de las organizaciones. Ya que es un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997) afirma “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”.

2.3.3 Muestreo:

El tipo de muestreo que utilizare es censal, lo que implica que mi muestra será mi población total (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.3.4 Criterios de Inclusión

Trabajadores de las empresas de Transporte Interprovincial de Pasajeros de TRC Express, Transportes Ittisa, Entrafesa, Expreso Cruz del Sur

Trabajadores con edades entre 18 a 68 años

Trabajadores que tengan 6 meses de Desempeño Laboral

Trabajadores de los dos Géneros (Masculino y Femenino)

Trabajadores del Área Gerencial, Administrativa y Operario

2.3.5 Criterios de Exclusión

Trabajadores que hagan omisiones en el desarrollo del cuestionario

Trabajadores que no deseen participar en la investigación

Trabajadores que tengan limitaciones físicas o sensoriales que le impidan resolver el instrumento

Trabajadores que no asistan a trabajar

2.4 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

2.4.1. Técnica

Se empleó la Evaluación Psicométrica, la cual es un “proceso de solución de problemas y toma de decisiones que comienza con una demanda de un cliente y/o sujeto (o grupo de sujetos) a un psicólogo. Este proceso implica una serie de actividades científicas y profesionales” (Ballesteros, 2013, p. 21).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento: Ficha Técnica

Para el presente estudio, la técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual Sabino (1992) refiere que “se trata de requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en el estudio para luego,

mediante un análisis de tipo cuantitativo, sacar las conclusiones que se correspondan con los datos corregidos” (p. 85).

El instrumento utilizado fue la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, fue creada por los autores Wilmar Schaufeli y Arnold Baker en el año 2003, de procedencia Holandesa.

Esta escala evalúa el nivel de Engagement a partir de tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. La aplicación de este instrumento corresponde al ámbito laboral y su administración puede ser de manera individual o colectiva, con un tiempo de aplicación de 10 minutos aproximadamente. El instrumento originalmente presentaba 24 ítems; sin embargo, después de realizar diversos estudios psicométricos en dos muestras diferentes de colaboradores y estudiantes, se eliminaron 7 ítems que fueron identificados como inconsistentes. La versión final consta de 17 ítems y actualmente el UWES posee 3 versiones: UWES-17, UWES-15 y UWES-9.

En cuanto a la calificación, se realiza de forma manual, la cual posee modalidad de respuesta de múltiple elección, siendo de Escala tipo Likert y presentando 7 alternativas de respuesta: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre. El material que se utilizó para la aplicación de la presente investigación, fue el UWES-17 en la versión español, el cual contiene 6 ítems para la dimensión de vigor, 5 ítems para dedicación y 6 ítems para absorción. Asimismo, posee validez de 0.65, consistiendo en tres escalas que son altamente correlacionadas, la correlación entre las variables latentes presenta un intervalo entre .80 y .90 y la consistencia Interna Alpha de Cron Bach oscila entre .82 y .93.

2.5 Validez y Confiabilidad

Validez:

Desde su introducción en 1999, se han realizado diversos estudios de validación del UWES que revelan su relación con el burnout y la adicción al trabajo,

identifica posibles causas y consecuencias del engagement y elucida el papel que juega el engagement en procesos más complejos relacionados con la salud y bienestar de los trabajadores.

Asimismo, posee validez de 0.65, consistiendo en tres escalas que son altamente correlacionadas, la correlación entre las variables latentes presenta un intervalo entre .80 y .90 y la consistencia Interna Alpha de Cronbach oscila entre .82 y .93.

Confiabilidad:

Se consideraron dos aspectos de confiabilidad: consistencia interna y confiabilidad test- retest, también llama estabilidad. Consistencia Interna La tabla 17 muestra las consistencias internas (α de Cronbach) de las escalas de varias versiones del UWES (para la versión corta del UWES-9, vaya al 5.8). Los valores α se calcularon tanto para la base total como para los estudios individuales. La tabla 17 muestra el rango de α y su valor medio (Md). Esto último se basa en las muestras de los nueve países.

Confiabilidad test- retest En la base de datos internacional se incluyen dos estudios longitudinales que permiten evaluar la estabilidad del UWES a través del tiempo. El UWES fue aplicado dos veces en un intervalo de 1 año en 293 oficiales del Ejército de Salvación de Australia y en 563 Paramédicos Noruegos. Los coeficientes de estabilidad (r_t) se muestran en la tabla 18.

Por lo que la confiabilidad por consistencia interna del instrumento original en relación a la escala total del UWES – 17 se demostró que es adecuada ya que haciendo uso del Alfa de Cronbach presenta .93 (Total) y .94 (Media). De esta manera se utilizó como base la investigación realizada por Correa (2016) que muestra índices de validez y confiabilidad del instrumento utilizado en el desarrollo de la tesis.

2.6 Método de Análisis de Datos

Este proceso se realizó después de la aplicación del instrumento, haciendo una limpieza de datos, la cual consistió en revisar cada prueba para separar las aplicaciones inválidas que incluyen los cuestionarios incompletos o que se hayan realizado de manera incorrecta; es decir, con dos o más respuestas en un mismo ítem.

Luego de realizar la aplicación del cuestionario de engagement en el trabajo, se procederá a inspeccionar las pruebas para la asignación de algún número, luego los resultados de cada instrumento se colocarán en una base de datos de Microsoft Excel que posteriormente serán exportados al programa de Spss 23.0. Además, el análisis de datos se llevará a cabo a partir de la estadística descriptiva e inferencial, partiendo de los objetivos planteados. Asimismo, se utilizó la estadística descriptiva para obtener niveles descriptivos de la variable a través de la moda, media, desviación estándar, percentiles y valores mínimo y máximo. De la estadística inferencial se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para estimar los índices de homogeneidad mediante la correlación ítem total corregido, el análisis factorial confirmatorio para determinar la estructura factorial de la prueba y el análisis factorial confirmatorio para estimar los índices de ajuste, el coeficiente alfa de Cronbach para calcular la confiabilidad mediante consistencia interna, la prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov con la que se encontró una distribución asimétrica decidiéndose utilizar la prueba U de Mann Whitney para realizar el análisis comparativo por edad, sexo y grupo ocupacional. Finalmente se estableció los baremos percentilares del instrumento.

2.7 Aspectos éticos

- Antes de realizar la aplicación del instrumento a los colaboradores, se solicitó el permiso respectivo a las empresas mediante una solicitud formal.

- Asimismo, al realizarse la aplicación del instrumento, se explicó a los participantes el motivo de la investigación, haciendo hincapié de que la prueba será anónima, donde cuyos datos recogidos no serán revelados.

- Se mencionó que la participación de la investigación es de forma voluntaria, es decir, los colaboradores tuvieron la libertad de decidir sobre su participación en esta investigación.

- Finalmente, se utilizó una Carta de consentimiento informado la cual fue aplicada a los colaboradores y firmado para poder participar de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis preliminar de los ítems de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo

Tabla 3

Media, Desviación estándar, asimetría y curtosis (N=712)

Ítem	Media	DE	Asimetría	Curtosis
Item1	5.229	.901	-1.264	1.706
Item2	5.171	.989	-1.679	3.953
Item3	5.091	1.018	-1.186	1.214
Item4	5.180	.856	-.893	.305
Item5	5.289	.878	-1.323	1.638
Item6	4.694	1.331	-1.232	1.219
Item7	5.170	.939	-1.142	1.039
Item8	5.042	.949	-1.291	2.477
Item9	4.896	1.090	-1.258	1.700
Item10	5.395	.854	-1.805	4.468

Item11	5.159	.915	-1.159	1.867
Item12	4.962	1.028	-.982	.649
Item13	5.008	1.020	-1.213	1.988
Item14	4.729	1.189	-1.343	1.857
Item15	5.201	.886	-1.206	1.719
Item16	4.468	1.429	-1.042	.440
Item17	5.111	1.114	-1.726	3.503

En la tabla 3, se observa el análisis preliminar de los ítems. Donde el ítem 16 presenta la media más baja (Media = 4.468) y el ítem 10 posee la media más alta (Media = 5.395). La desviación estándar oscila entre .854 y 1.429; asimismo, se aprecia que en los ítems hay presencia de valores que superan el +/- 1.5 en la asimetría y Curtosis, de lo cual se concluye que existe no-normalidad multivariada.

3.2. Análisis factorial confirmatorio

Suponiendo una estructura de tres factores (Vigor, Dedicación y Absorción) de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo, se realizó el análisis factorial confirmatorio por medio del método de cuadrados mínimos no ponderados, donde el ajuste absoluto, se expone en el índice de bondad de ajuste (GFI=.972), Índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI=.961) y en el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.0665); el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normativo (NFI=.954) y el ajuste parsimonioso (PNFI=.814).

Tabla 4

Matrices de correlaciones por ítems (N=712)

Ítems	16	14	11	9	6	3	13	10	7	5	2	17	15	12	8	4	1
16	1																
14	.307	1															
11	.378	.378	1														
9	.344	.344	.423	1													
6	.301	.301	.371	.337	1												
3	.336	.336	.413	.375	.329	1											
13	.218	.218	.269	.244	.214	.238	1										
10	.241	.240	.296	.269	.236	.263	.336	1									
7	.284	.284	.349	.317	.278	.310	.397	.437	1								
5	.244	.244	.301	.273	.239	.267	.341	.376	.444	1							
2	.202	.202	.248	.226	.198	.220	.282	.311	.367	.315	1						
17	.333	.333	.410	.373	.326	.364	.354	.390	.460	.396	.327	1					
15	.327	.327	.402	.365	.320	.357	.347	.382	.451	.388	.321	.418	1				
12	.326	.326	.401	.364	.319	.356	.346	.381	.450	.387	.320	.417	.409	1			
8	.300	.300	.369	.335	.294	.328	.318	.351	.414	.356	.294	.384	.377	.376	1		
4	.297	.296	.365	.332	.290	.324	.315	.347	.410	.352	.291	.380	.372	.371	.342	1	
1	.251	.251	.309	.281	.246	.274	.266	.294	.347	.298	.246	.321	.315	.314	.289	.286	1

En la tabla 4, se aprecia la matriz de correlaciones entre los ítems las cuales varían de .198 a .460.

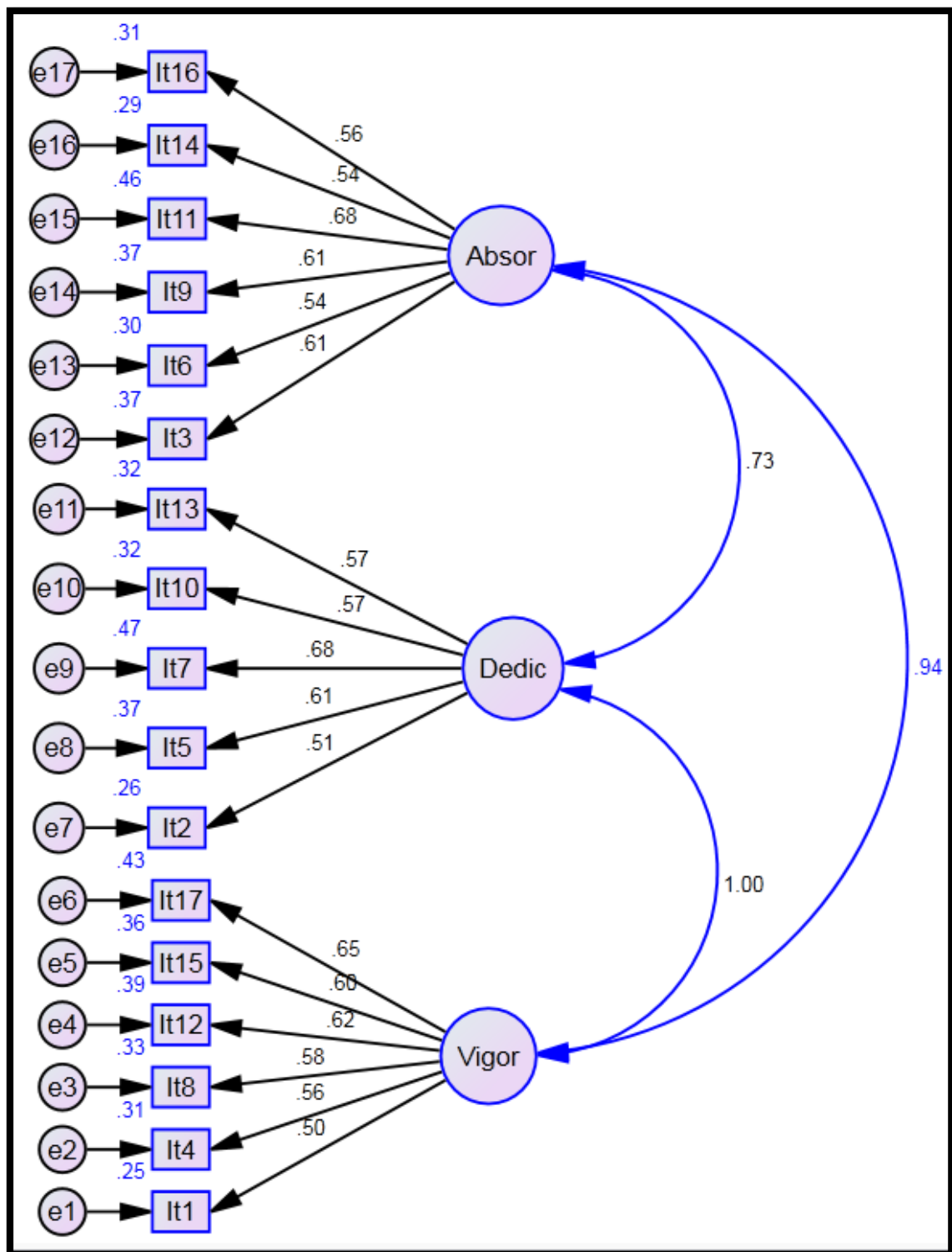
Tabla 5

Cargas factoriales estandarizadas de los reactivos según los 3 factores propuestos mediante el Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo (N=712)

Ítems	Factores		
	Vigor	Dedicación	Absorción
1	.502		
4	.556		
8	.578		
12	.621		
15	.599		
17	.654		
2		.506	
5		.607	
7		.683	
10		.568	
13		.567	
3			.608
6			.544
9			.612
11			.676
14			.540
16			.558
Correlación entre factores			
Vigor	1		
Dedicación	.981	1	
Absorción	.920	.713	1

En la tabla 5, se aprecia las cargas factoriales estandarizadas mediante el análisis factorial confirmatorio de los 3 factores de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo, apreciándose pesos factoriales de .502 a .654 para la dimensión vigor, de .506 a .683 para la dimensión dedicación, y de .540 a .612 para la dimensión absorción. Asimismo, la correlación entre los factores varía de .713 a .981.

Figura 1. Estructura factorial de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo según el Análisis Factorial Confirmatorio con Amos V21 (N=712).



3.3. Análisis de Confiabilidad por consistencia interna

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad de la consistencia interna de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo (N=712)

Sub-Escalas/Escala	Media	DE	N ítems	Ω
Vigor	30.72	3.943	6	.758
Dedicación	26.2	3.273	5	.725
Absorción	29.04	4.688	6	.762

En la tabla 6, se aprecia los índices de consistencia interna según el coeficiente fiabilidad Omega, el cual reporta índices que varían de .725 a .762 en sus dimensiones.

IV. DISCUSION DE RESULTADOS

Considerando que la variable estudiada, denominada como Engagement según Schaufeli y Bakker (2003) se define como estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular, se desarrolló el objetivo general denominado como determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en una población censal de 720 colaboradores de ambos géneros, entre los 18 a 64 años de edad, de empresas de transporte interprovincial de Trujillo, lo cual se evidencia en el desarrollo de los objetivos específicos.

Inicialmente se realizó el análisis preliminar de los ítems (ver tabla 3) el cual muestra los datos de la media por cada ítem, denotando el valor más bajo para el reactivo 16 con una media de 4.468, y la media más alta para el ítem 10, con un valor de 5.395, asimismo la desviación estándar oscila entre .854 a 1.429; por otro lado se aprecia en la asimetría y curtosis de los ítems valores que superan el ± 1.5 evidenciando que hay la presencia de no normalidad multivariada en los datos muestrales, lo cual pauta el método a utilizar para el análisis factorial confirmatorio (Lara, 2014).

En cuanto al primer objetivo específico, descrito como determinar las evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante el análisis factorial exploratorio de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas de transporte interprovinciales de Trujillo, para lo cual se considera a la validez como el grado en el cual las evidencias empíricas y las teóricas aportan a la interpretación del instrumento, además que la estructura interna hace referencia al grado en que las correlaciones de los ítems están representando la variable de estudios (Prieto & Delgado, 2010), se procedió mediante la técnica del análisis factorial confirmatorio la cual según Pérez, Medrano y Sánchez (2013) permite confirmar si el modelo teórico propuesto por el instrumento UWES 17, se ajusta para medir la variable en la población de estudio compuesta por trabajadores de empresas de transporte interprovincial de Trujillo

De esta manera se observa que los índices de ajuste, obtenidos en el análisis factorial confirmatorio mediante el método de cuadrados mínimos, no ponderados, utilizado debido a que la asimetría y curtosis se ubican por encima del ± 1.5 (Medrano y Navarro, 2017); que se valoran según el criterio de Pérez, et al. (2013) para el índice de Bondad de ajuste (GFI) alcanza un valor de .972 de apreciación suficiente, para indicar que las correlaciones de los ítems están representando al modelo teórico, es decir que el modelo general es representado por los reactivos, asimismo el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) alcanza un valor de .961, de valoración igualmente suficiente, dicho índice expresa la característica del anterior pero con una valoración más precisa indicando que los reactivos son representativos del modelo propuesto, es decir para el Engagement compuesto por tres factores, denominados como vigor, absorción y dedicación, mientras que el índice denominado como residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR) alcanza un valor de .0665, de criterio aceptable por ubicarse por debajo por .080, haciendo referencia que el residuo del posible error que puede existir en la medición se ubica en un nivel aún aceptable, prosiguiendo con el índice normativo que indica el ajuste comparativo (NFI) alcanza un valor de .954, de apreciación suficiente para distinguir que el modelo propuesto se ajusta al modelo estimado, y el ajuste parsimonioso (PNFI) alcanza un valor de .814, lo cual indica una calidad en el ajuste de los modelos en un nivel aceptable.

Además, se observan las correlaciones entre los ítems, las cuales oscilan entre .198 a .460, según Elosua y Bully (2012) son de criterio de insuficiente a muy bueno, destacando que la mayoría de los reactivos se ubica en un nivel de bueno a muy bueno, refiriendo que están midiendo un constructo similar, siendo el caso del Engagement, asimismo se aprecian las cargas factoriales estandarizada, obteniendo valores de .502 a .654 para la dimensión vigor, de .506 a .683 para la dimensión dedicación, y de .540 a .612 para la dimensión absorción, de valoración según Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás (2014) de moderada a optima, para referir la correspondencia de los ítems con los demás que pertenecen al mismo factor, evidenciando su grado de correlaciones para estructurar el factor que componen, dando relevancia a la estructura factorial obtenida, la cual muestra una correlación entre factores de .713 a .981, de

apreciación Muy Bueno (Elosua y Bully, 2012), indicando que muestran una relación pertinente para estructurar la variable de medición denominada como Engagement.

Prosiguiendo, se realizó el siguiente objetivo específico, descrito como determinar la confiabilidad por consistencia interna de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de empresas de transporte interprovincial de Trujillo, definida como el grado en que las puntuaciones obtenidas son similares en una serie de mediciones, constituyendo la congruencia y estabilidad de los puntajes denotando la atribución de confiabilidad sobre todo instrumento que presente esta característica (Campo y Oviedo, 2008), en tal sentido se obtuvo mediante el coeficiente Omega, el Cual según Ventura y Caycho (2017) no depende de la cantidad de la muestra o de ítems para su estimación, es decir no es susceptible a ello para que aumente o disminuya, como si lo es el Alfa de Cronbach, ya que el Omega utiliza las cargas factoriales estandarizadas para su estimación otorgando una valoración más precisa sobre la fiabilidad de los factores que componen el test, de esta manera reporta índices que varían de .725 a .762 en sus dimensiones, de valoración según Morales (2007) de Respetable a Muy Respetable, mostrando que el instrumento muestra estabilidad en los puntajes obtenidos en la posibilidad de una serie de administraciones.

Como resultados adicionales, se realizó el análisis factorial exploratorio el cual arrojó una estructura factorial compuesta por 3 áreas, de criterio según Lloret, et al. (2014) en cuanto a la varianza explicada el 52.276% constituyendo un valor referencial, con comunalidades entre .446 a .671, de valoración de mínima a moderada, y las cargas factoriales se ubican sobre el valor .30, alcanzado apreciaciones de mínima a óptima.

Finalmente, se denota que las evidencias de validez y confiabilidad obtenidas distinguen que el instrumento muestra un grado pertinente en ambas atribuciones para su utilización en posteriores investigaciones, lo que da lugar a un aporte a nivel metodológico mediante el desarrollo de la tesis (Ballesteros, 2007).

V. CONCLUSIONES

1. Las propiedades psicométricas obtenidas en la presente investigación, permite confirmar que es un instrumento válido y confiable, para empleados de empresas de Transporte Interprovincial de Trujillo.
2. Los resultados obtenidos de Validez basadas en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorios son considerados aceptables dentro de los rangos establecidos.
3. Los resultados de la confiabilidad por consistencia oscila entre .125 a .762. Considerándolo de respetable a muy respetable.

VI. RECOMENDACIONES

Según lo anteriormente señalado, se recomienda lo siguiente:

1. Se recomienda la aplicación de la variable en otras provincias, para poder tener una noción de como es el Engagement en La Libertad.
2. Se recomienda ampliar la población para que el AFE sea más alto.
3. Se recomienda realizar un AFC, pero descartando aquellos ítems con cargas factoriales bajas.

VII. REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2008). Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento. (2ª ed.). Lima: Edit. Universitaria
- Alarcón, R. (2009). Psicología de la Felicidad. Introducción a la Psicología Positiva. (1ª ed.). Lima: Universitaria
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista Psicológica*. 29, 107 - 115
- Bakker, A., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los Empleados atienden su Engagement en el Trabajo? *Revista Ciencia y Trabajo*, 13, 135 – 142. Recuperado de 52
http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_262.pdf
- Ballesteros, F. (2013). Evaluación Psicológica. (2da Ed.). Madrid: Pirámide
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Cárdenas, T. & Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del Engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32), 294-306. Recuperado de
<http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co:82/rdigital/psicogente/index.php/psicogente/article/viewFile/457/413>
- Carrasco, A.; de la Corte, C. & León, J. (2010). Engagement: Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, (p.12). Recuperado de
http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5468/Engagement_un_recurso_para_optimizar_la_salud_psicosocial.pdf?sequence=2

- Campo, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10 (5), 831-839.
- Contreras, F. & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Revista Diversitas-Perspectivas en psicología*, 2, 311-319. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/679/67920210.pdf>
- Correa, A. (2016). Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), en personal de Serenazgo de la gerencia de seguridad ciudadana y defensa civil –Trujillo. (Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Demerouti, E., Bakker, A., Janssen, P., & Schaufeli, W. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian journal of work and environment and Health*, 27(4), 279-286.
- Elosua, P. & Bullo G. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento* (1^{ra} ed.). Vasco: Universidad de Vasco.
- García-Renedo, M., Llorens, S., Cifre, E. & Salanova, M. (2006): "Antecedentes afectivos de la auto-eficacia docente: un modelo de relaciones estructurales", *Revista de Educación*, 339, 387-400. Recuperado de http://www.revistaeducacion.mec.es/re339/re339_17.pdf
- Jiménez, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Scielo Perú*. 21 (2), 195-206. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272015000200003&script=sci_arttext
- Kahn, W. A. (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33,692-724.
- Lara, A. (2014). introducción a las ecuaciones estructurales en AMOS y R. Recuperado de:

<http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memoriamastrerlahormigoantonio/>

Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.

Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job Burnout Annual Review of Psychology, 52(1), 397-422.

Montero, I. & León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862

Medrano, L. & Navarro, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los modelos de ecuaciones estructurales. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 11(1), 1-21.

Morales, V. (2007). La fiabilidad de los tests y escalas. *Universidad Pontificia Comillas, Madrid*. Recuperado de <http://web.upcomillas.es/personal/peter/estadisticabasica/Fiabilidad.pdf>.

Oramas, A., Marrero, I., Cepero, E., del Castillo, N. & Vergara, A. (2014). La escala de Work Engagement de Utrecht. Evaluación del Work Engagement en trabajadores cubanos. *Revista cubana de Salud y Trabajo*, 15, 47-52. Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol15_2_14/rst08214.htm

Pérez, E., Medrano, L. & Sánchez, J. (2013). El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1), 52-66.

Prieto, G. & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y Validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74.

Rodríguez, R., Martínez, M. & Sánchez, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Univ. Psychol*, 13(4), 1255-1266.

Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: PANAPO.

Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el trabajo*. España: Alianza editorial.

Salazar, M. (2014). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), en empleados del sector público de Trujillo. (Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología)*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

Sánchez, H. & Reyes, C. (2009). *Metodología y Diseños de la Investigación Científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Manual Preliminar*. Valencia: Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional Universidad de Utrecht. (p.6).

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzáles-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Sonnentag, S (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new Look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528.
Recuperado de:
http://kops.unikonstanz.de/bitstream/handle/123456789/10730/Recovery_work_engagement_and_proactive_behavior.pdf?sequence=1

Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M. & Castellano, E. (2012). *Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de*

trabajadores de Córdoba, Argentina. Revista Psicológica, 18 (2), 147-154.

Ventura, J. & Caycho, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud, 25(1), 625-627.

Anexos

Anexo 01

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES

Fecha: __/__/____

El propósito de esta ficha es proveer a los participantes con una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como su rol en ella.

La presente investigación es conducida por: Lourdes Milagros Arteaga Arteaga, de la carrera profesional de psicología, de la facultad de Humanidades de la Universidad César Vallejo de Trujillo.

La meta de este estudio es hallar las propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas de transporte interprovincial de Trujillo; y de esta manera cumplir con los objetivos de investigación.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Por lo que sus respuestas son anónimas.

Si tiene alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas.
La decisión sobre tu participación en este estudio es completamente voluntaria. La presente investigación está autorizada por el Responsable de Recursos Humanos de la institución.

POR FAVOR COMPLETE ESTA PARTE DEL DOCUMENTO

Lea la información a continuación y marque uno de los recuadros.

☐

ACEPTO participar en las encuestas para esta investigación.

☐

NO ACEPTO participar en las encuestas para esta investigación.

Desde ya le agradecemos su participación.

Instrumento

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Edad: _____ años **Sexo:** M (☐) F (☐) **Grupo ocupacional:** Administrativo (☐)
Operario (☐)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo.
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
7. _____ Mi trabajo me inspira.
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago.
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo.
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.
13. _____ Mi trabajo es retador.
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo.
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo.
16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.

Anexo 03

Análisis factorial exploratorio

Previo a proceder al análisis factorial exploratorio (AFE). Se exploró los índices de adecuación muestral. De tal modo, se efectuó el cálculo del KMO cuyo valor fue de .916, el cual es considerado como bueno (Alarcón, 2013); en tanto, que la prueba de esfericidad de Barlet fue significativa ($X^2=4269.583$; $gl=136$; $p<.001$); finalmente, el determinante alcanzo un valor de .0023. Tales resultados permiten la viabilidad para realizar el AFE.

Tabla 7

Extracción de Factores por método mínimos no ponderados y rotación Varimax de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo (N=712)

Ítems	Factores			h ²
	I	II	III	
8	.714			.590
10	.679			.535
1	.649			.446
7	.610		.319	.527
5	.600		.439	.552
15	.581			.503
4	.580		.411	.511
16		.807		.671
14		.715		.545
6		.620		.446
17		.601		.528
9	.492	.499		.493
13			.688	.528
3			.647	.535
2	.306		.614	.470
12		.425	.486	.495
11	.456		.473	.511
% Varianza	21.189	16.354	14.732	
% Acumulado	21.189	37.543	52.276	

En la tabla 7, se aprecian 3 factores extraídos que explican el 52.276% de la varianza total del test y comunalidades entre .446 a .671, con cargas factoriales mayores a .30.

Anexo 4

Baremos Percentilares

Tabla 8

Baremos percentilares generales y específicos según área de la dimensión de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo.

Pc	Dimensiones				Engagement	Pc
	Vigor	Dedicación	Absorción			
			Adm.	Oper.		
99	36	30	36	36	101	99
95	36	30	35	35	99	95
90	35	30	34	34	97	90
85	35	29	34	34	96	85
80	34	29	33	33	95	80
75	34	29	32	33	94	75
70	33	28	32	32	93	70
65	33	28	31	32	91	65
60	32	27	30	31	90	60
55	32	27	30	31	89	55
50	31	27	30	30	88	50
45	31	26	29	30	87	45
40	31	26	28	29	85	40
35	30	25	27	28	83	35
30	29	25	26	28	82	30
25	29	24	25	27	80	25
20	28	23	24	26	78	20
15	27	23	23	25	74	15
10	26	21	22	23	71	10
5	24	20	19	21	67	5
1	20	16	15	16	59	1
N	712	712	249	462	712	N
M	30.72	26.03	28.33	29.42	85.79	M
DE	3.94	3.27	5.02	4.46	10.48	DE
Mín.	10	12	7	7	29	Mín.
Máx.	36	30	36	36	102	Máx.

En la tabla 8, Se aprecia los Baremos percentilares generales y específicos de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo, con puntuaciones promedio de 30.72 para la dimensión vigor, de 26.03 para dedicación, puntuaciones de 28.33 (administrativos) y 27.42 (operarios) para la dimensión absorción y puntuaciones promedio de 85.79 para la escala total.

Anexo 5

Puntos de Corte

Tabla 9

Puntos de corte de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo.

Nivel	Pc	Dimensiones				Engagement
		Vigor	Dedicación	Absorción		
				Adm.	Oper.	
Alto	76 – 99	34 – 36	29 – 30	33 – 36	33 – 36	95 – 101
Promedio Alto	51 – 75	32 – 33	27 – 28	30 – 32	31 – 32	89 – 94
Promedio Bajo	26 – 50	29 – 31	25 – 26	26 – 29	28 – 30	21 – 88
Bajo	1 – 25	20 – 28	16 – 24	15 – 25	16 – 27	59 – 80

Nota: Adm.: Administrador, Oper.: Operario.

En la tabla 9, se aprecia los puntos de corte de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo mediante el método de distribución de percentiles iguales, para bajo del percentil 1 al 25, promedio bajo del 26 al 50, promedio alto del 51 al 75, y alto del 76 al 99, para la muestra de estudio.